

## NON AU FLEX-OFFICE !

La flexibilité n'ayant pas de limite dans l'imagination de la Direction, celle-ci veut nous imposer le principe du flex-office pour réduire le nombre de mètres carrés utilisés.

La Direction a donc annoncé son intention de mettre en place le **flex-office** par plateau, en relation avec le Travail À Distance (TAD). Il s'agirait de fonctionner avec un nombre de bureaux inférieur à l'effectif. Ce système repose sur l'hypothèse que chaque jour, il y a des salariés absents du fait du TAD, des congés ou des déplacements. Chaque salarié qui arrive le matin devrait aller chercher ses affaires dans un casier et ensuite trouver un poste de travail libre.

Lors du CE du mois d'octobre, FO a exprimé fermement son opposition à la mise en place de ce dispositif, qui entraînerait : augmentation du **stress, détérioration des relations entre collègues**, risque général d'évolution à terme vers un statut de travailleur indépendant avec la généralisation du TAD, .... La Direction a annoncé qu'elle voulait commencer l'expérience avec les membres du COSITE (COMité directeur du SITE). FO a mis en garde la Direction sur le fait que si elle mettait en place cette expérimentation avant de consulter le CHSCT, elle commettrait un **délit d'entrave**.

FO rappelle que la mise en place du flex-office, par exemple au Techno-centre Renault à Guyancourt, chez HP à Nanterre ou chez Siemens à Chatillon, démontre que celui-ci est un facteur majeur de stress et de **burn-out**. On constate déjà hélas, que certains nouveaux ou nouvelles embauché-e-s et prestataires n'ont pas de bureau attribué et naviguent ainsi, au gré des congés ou des déplacements des collègues, de bureau en bureau. La Direction veut-elle déjà nous préparer sournoisement à ce principe d'occupation optimisée des bureaux ?

### NOUS NE VOULONS PAS DEVENIR DES SBF (Sans Bureau Fixe) !

**FO exige le maintien d'un bureau fixe attribué pour chaque salarié.**

## INDEMNITÉS DE CP À 10%

**FO a enfin obtenu gain de cause** après plusieurs réclamations posées en DP : dorénavant la règle du dixième pour le calcul de l'indemnité de congé payé pour les I&C est appliquée quand cette règle est plus favorable que la règle du maintien du salaire pendant les congés payés.

L'indemnité de congé payé est destinée à compenser la perte de salaire consécutive à l'absence du salarié pendant ses congés. Cette indemnité peut être calculée selon deux méthodes (article L. 3141-22 du Code du travail) :

- La méthode du dixième : L'indemnité, pour 30 jours ouvrables de congés, est égale à **1/10 de la rémunération brute totale perçue au cours de l'année de référence** écoulée (c'est-à-dire, les salaires cumulés du 1er juin au 31 mai suivant, prime d'ancienneté et bonus inclus, hors 13<sup>ème</sup> mois).
- La méthode du maintien de salaire : l'indemnité est égale à la rémunération qui aurait été perçue si le salarié avait travaillé.

Le calcul le plus favorable pour le salarié doit être retenu. Il faut savoir, qu'à salaire constant, la règle du dixième est toujours plus favorable pour le salarié que celle du maintien du salaire.

## MATRICES DE COMPÉTENCES : UN PIÈGE

Nous avons été alertés du fait que certains managers de l'établissement Alstom TIS Saint-Ouen sollicitent les salariés de leur équipe pour remplir une matrice de compétences sous ALPS avant leur entretien à mi-année. Il s'agit d'un procédé nouveau qui intervient dans le processus ALPS « **d'évaluation de la performance** », et qui par conséquent peut avoir des **répercussions psychologiques néfastes**. Or, le CHSCT de l'établissement Alstom TIS Saint-Ouen n'a pas été consulté sur l'introduction de ce **procédé d'autoévaluation par matrice de compétences**.

**FO a donc demandé expressément à la Direction générale de stopper immédiatement ces sollicitations des managers auprès des salariés pour qu'ils renseignent ces matrices de compétences et d'annuler les demandes déjà faites par certains managers dans ce but.**

A défaut, sans consultation préalable du CHSCT sur ce sujet, FO considérera que ces sollicitations constituent un délit d'entrave au bon fonctionnement des Institutions Représentatives du Personnel.

**Par conséquent, rien ne vous oblige à renseigner ces matrices.**

**FO est opposée à ces autoévaluations pour les raisons suivantes :**

- les qualifications et compétences d'un salarié ne peuvent être réduites à des chiffres dans les cases d'un tableau standard préétabli ;
- l'autoévaluation est un piège ; le salarié devrait garder la possibilité de contester les appréciations portées par son manager ;
- ce stockage de matrices de compétences pose le problème de la protection de ces données personnelles et du respect de la réglementation RGPD.

## **NON À L'AMENDMENT PAUL CHRISTOPHE ! ! UN COUP BAS EN DOUCE AU POUVOIR D'ACHAT !**

Dans la situation actuelle, les subventions versées aux salariés par les comités d'entreprise ne sont pas soumises aux cotisations sociales et n'entrent pas dans l'assiette de l'impôt sur les revenus en raison de leur utilité sociale et de leur caractère redistributif.

L'Assemblée nationale vient d'adopter mercredi dernier un amendement « **anti-social** », dans le cadre du Projet de Financement de la Sécurité Sociale (PLFSS) pour 2019, porté par le député Paul Christophe, qui consiste à soumettre **aux prélèvements sociaux et à l'impôt les subventions versées par les comités d'entreprise aux salariés** au titre des Activités Sociales et Culturelles (ASC).

Si cet amendement était définitivement adopté, il aurait des conséquences très lourdes sur le budget des comités d'entreprise, et ce dès janvier 2019.

Si les salariés les moins favorisés sont les premiers visés, cette mesure aurait pour effet secondaire, entre autres, **la suppression de milliers d'emplois dans le secteur du tourisme** : entreprises du tourisme, hôtels et restaurants, stations touristiques, musées et monuments historiques, transporteurs, parcs d'attractions, hôtellerie de plein air, clubs de vacances...

## **REMBOURSEMENT DU PASS NAVIGO**

FO a demandé en réunion des Délégués du personnel qu'une vérification générale du remboursement à 50% des frais de transport en commun soit effectuée par la Direction, étant donné les nombreuses anomalies constatées sur les bulletins de paie.

Nous invitons les collègues à vérifier leur bulletin de paie et à nous signaler toute anomalie de remboursement.

**FO demande à la Direction de régulariser intégralement et immédiatement les remboursements de Pass Navigo pour les collègues concernés.**